



PUTUSAN

Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2016

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG**

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

FARRAH SAFITRI OCTAVIA, kewarganegaraan Indonesia bertempat tinggal di Perum Gunung Sari Indah G-2, Surabaya, dalam hal ini memberi kuasa kepada Sahat Maruli Hutapea, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum "Sahat Maruli Hutapea, S.H., & Rekan", beralamat di Jalan Bendul Merisi Selatan II/16, Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Mei 2016;
Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PT GARAM (PERSERO), berkedudukan di Jalan Arief Rachman Hakim Nomor 93, Surabaya, yang diwakili oleh Direktur PT Garam (Persero), Beny Suharsono, dalam hal ini memberi kuasa kepada Edward Hariandja, S.E., Kepala Biro SDM & Umum dan kawan-kawan, beralamat di Jalan Arief Rachman Hakim Nomor 93, Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Juni 2016;
Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi dahulu Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa, Perusahaan Tergugat bernama PT Garam (Persero) yang bergerak dibidang produksi garam konsumsi dan industri;
2. Bahwa, Penggugat adalah pekerja di Perusahaan Tergugat sebagai pekerja kontrak status PKWT dengan jabatan sebagai Staf Tata Usaha Pimpinan, sejak tanggal 27 Mei 2015 s/d 26 Agustus 2015 atau masa kerja selama tiga bulan, dengan menerima upah terakhir sebesar Rp2.168.000,00 (dua juta seratus enam puluh delapan ribu rupiah) dan pembayaran upah terakhir sampai bulan Agustus 2015 dan pada tanggal 9 Juni 2015 Penggugat

Halaman 1 dari 20 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2016



dimutasi ke bagian keuangan dengan jabatan Staf Akutansi atas perintah lisan dari Tergugat;

3. Bahwa, pada Tanggal 7 Agustus 2015 Tergugat telah menerbitkan Surat Nomor 185/SDM & Umum/VIII/2015, Perihal, Pengumuman Perpanjangan Kontrak Kerja yang ditujukan kepada Penggugat yang isinya, berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan dalam masa percobaan selama tiga bulan di PT Garam (Persero), dengan ini dinyatakan bahwa Saudari tidak diperpanjang sebagai karyawati PKWT di PT Garam (Persero), bahwa didalam perihal surat yang diterbitkan oleh Tergugat tersebut tertulis pengumuman perpanjangan kontrak kerja akan tetapi dalam redaksi surat tersebut menyebutkan saudari tidak diperpanjang sebagai PKWT di PT Garam (Persero);
4. Bahwa, pada Tanggal 10 Agustus 2015 Tergugat menerbitkan Surat Keterangan Pengalaman Kerja Nomor 221/SDM/VIII/2015 kepada Penggugat (Farrah Safitri Octavia), dalam surat keterangan pengalaman kerja tersebut menyebutkan bahwa yang bersangkutan telah bekerja di PT Garam (Persero) terhitung mulai tanggal 27 Mei 2015 s/d 26 Agustus 2015 sebagai Karyawati PKWT di PT Garam (Persero), dengan masa kerja selama tiga bulan dan diberhentikan dengan hormat sebagai Karyawati PT Garam (Persero), dikarenakan berakhirnya masa kontrak kerja. Bahwa Surat Keterangan Pengalaman Kerja yang diterbitkan oleh PT Garam (Persero) masih Prematur sebab dibuat dan ditandatangani pada tanggal 10 Agustus 2015 sedangkan jangka waktu PKWT masih belum berakhir (tanggal 26 Agustus 2015);
5. Bahwa, setelah Penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat selama kurang lebih dua bulan, pihak Tergugat menerbitkan surat edaran kepada para karyawan PKWT, yang berisi akan diadakan tes psikotes kepada semua karyawan PKWT yang telah diterima bekerja sebanyak tujuh orang termasuk Penggugat padahal jangka waktu kontrak PKWT Penggugat tinggal dua minggu lagi akan berakhir, sebagai pelaksana tes psikotes dari lembaga diluar PT Garam (Persero) yang bernama Tanzil dengan maksud untuk mengetahui karyawan PKWT yang akan diperpanjang atau tidak kontrak kerjanya dan dari hasil psikotes tersebut ada sebanyak empat orang karyawati yang tidak diperpanjang PKWT-nya termasuk Penggugat dan tiga orang karyawan dinyatakan di perpanjang kontrak kerjanya;
6. Bahwa, Tergugat menyatakan Penggugat sebagai karyawan dalam masa percobaan selama tiga bulan di PT Garam (Persero), sebagaimana yang



tertulis dalam Surat Tergugat Nomor 185/SDM & Umum/VIII/2015, tanggal 7 Agustus 2015, Perihal Pengumuman Perpanjangan Kontrak Kerja dan Surat Keterangan Pengalaman Kerja Nomor 221/SDM/VIII/2015, tanggal 10 Agustus 2015, dengan adanya ketentuan/syarat masa percobaan kerja pada PKWT tersebut maka Tergugat telah melanggar aturan Ketenagakerjaan yang berlaku (Pasal 58 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan), seharusnya tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, sehingga apabila ada masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja batal demi hukum (Pasal 58 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003);

7. Bahwa, jika dicermati dalam tugas pekerjaan dari Penggugat sebagai Staf Tata Usaha sebagaimana yang diuraikan dalam Surat Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Nomor 47/SP/SDM & Umum/V/2015 dalam Pasal 1 (satu) adalah merupakan pekerjaan yang secara terus menerus atau pekerjaan tetap atau tidak akan selesai dalam waktu tertentu, sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidaklah dapat didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT), sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan, perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
8. Bahwa, oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak memenuhi persyaratan pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 15 ayat (4) Kepmenakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT), maka pelanggaran terhadap ketentuan pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut mempunyai akibat hukum, perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
9. Bahwa, oleh karena secara otomatis status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berubah dari perjanjian kerja waktu untuk tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), maka dengan sendirinya status pekerja Penggugat menjadi otomatis berubah menjadi pekerja tetap di perusahaan Tergugat (PT Garam (Persero));



10. Bahwa, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 47/SP/SDM & Umum/V/2015, tanggal 27 Mei 2015 a/n Penggugat tidak pernah didaftarkan/dicatatkan di Instansi Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, hal ini juga Tergugat telah melanggar Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sebagaimana dalam Pasal 13 yang menyebutkan; PKWT Wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat selambat-lambatnya tujuh hari sejak penandatanganan;
11. Bahwa, pada tanggal 7 Agustus 2015 Tergugat telah mengahiri hubungan kerja dengan Penggugat dengan menerbitkan Surat Nomor 185/SDM & Umum/VIII/2015, Perihal Pengumuman Perpanjangan Kontrak Kerja, yang ditujukan kepada Penggugat menyatakan, berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan dalam masa percobaan selama tiga bulan di PT Garam (Persero), dengan ini dinyatakan bahwa Penggugat tidak diperpanjang sebagai karyawan PKWT di PT Garam (Persero);
12. Bahwa, Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (1) menyatakan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK dan ayat (2) menyatakan, dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh serta ayat (3) menyatakan, dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud ayat (2) benar-benar tidak tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 170 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan; menyebutkan PHK yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3), sehingga dengan demikian Surat yang diterbitkan oleh Tergugat Nomor 185/SDM & Umum/VIII/2015, tanggal 7 Agustus 2015 batal demi hukum;
13. Bahwa, sebenarnya Penggugat tidak ingin mengajukan pemutusan hubungan kerja (PHK), akan tetapi mengingat tindakan Tergugat yang melakukan PHK kepada Penggugat tanpa prosedur, sehingga apabila



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dipaksakan untuk menjalin hubungan kerja maka tidak akan ada keharmonisan dalam hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

14. Bahwa, Tergugat telah tidak membayar upah Penggugat sejak bulan September 2015, maka berdasarkan Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa ketentuan “*not work no pay*” tidak berlaku dan Tergugat wajib membayar upah kepada Penggugat apabila bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi Tergugat tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun karena halangan yang seharusnya dapat dihindari;
15. Bahwa, pendapat Mahkamah Agung RI dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011 yaitu perlu ada penafsiran yang pasti terkait frasa “belum ditetapkan dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 agar terdapat kepastian hukum yang adil dalam pelaksanaan dari frasa belum ditetapkan *a quo*, sehingga para pihak dapat memperoleh jaminan dan kepastian hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Mahkamah frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 harus dimaknai putusan Pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta;
16. Putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap;
17. Bahwa, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 sebagaimana dimaksud dalam *posita* gugatan Penggugat poin 15 diatas, maka Tergugat wajib membayar upah proses sebesar upah minimum yang berlaku di Kota Surabaya kepada Penggugat dari bulan September 2015 s/d adanya putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap;
18. Bahwa, terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka Penggugat telah berupaya untuk melakukan perundingan *bipartite* kepada Tergugat untuk membicarakan

Halaman 5 dari 20 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



secara musyawarah mufakat tentang permasalahan PHK tersebut yaitu dengan menyampaikan surat undangan sebanyak 2 x kepada Tergugat yaitu Surat I Nomor 05/SMH/VIII/2015, tanggal 20 Agustus 2015, Perihal Undangan Perundingan *Bipartit* dan Surat ke II Nomor 07/SMH/VIII/2015, tanggal 27 Agustus 2015, Perihal Undangan Perundingan *Bipartit* II, akan tetapi tidak mendapatkan tanggapan dari Tergugat;

19. Bahwa, Tergugat telah membayar upah kepada Penggugat sejak mulai bulan Mei s/d bulan Agustus 2015 sebesar Rp2.168.000,00/bulan, dan besarnya upah yang diterima oleh Penggugat dari Tergugat masih dibawah upah minimum yang berlaku di Kota Surabaya Tahun 2015 yaitu sebesar Rp2.710.000,00/bulan, maka dengan demikian Tergugat telah membayar upah kepada Penggugat tidak sesuai dengan peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2014. Sehingga masih ada kekurangan upah yang seharusnya diterima oleh Penggugat dari Tergugat yaitu sebesar Rp2.710.000,00 dikurangi Rp2.168.000,00 = Rp542.000,00/bulannya. Oleh karenanya Tergugat wajib untuk membayar kekurangan upah pada bulan Mei s/d bulan Agustus 2015 (selama tiga bulan) kepada Penggugat yaitu sebesar Rp542.000,00 X tiga bulan = Rp1.626.000,00 (satu juta enam ratus dua puluh enam ribu rupiah);
20. Bahwa, berdasarkan Pasal 55 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Garam (Persero) dengan kesatuan pekerja garam (Kespaga) menyebutkan, karyawan organik (tetap) atau karyawan non organik status pekerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang diputus hubungan kerjanya diberikan uang pisah sebesar tiga kali gaji/upah terakhir dan hak-hak lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang dibayarkan pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja atau pada saat memasuki masa persiapan pensiun. Oleh karena demi hukum status pekerja Penggugat telah berubah dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT), menjadi status pekerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap, sebagaimana yang dimaksud pada *positagugatan* Penggugat pada poin 8 dan 9. Oleh karenanya Tergugat wajib untuk memberikan hak Penggugat berupa uang pisah dengan perhitungan sebesar Rp2.710.000,00 (UMK Kota Surabaya Tahun 2015) X tiga bulan upah = Rp8.130.000,00 (delapan juta seratus tiga puluh ribu rupiah);
21. Bahwa, pada tanggal 14 Januari 2015 Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Surabaya telah menerbitkan Surat Anjuran Nomor 03/PHK/I/2015, yang menganjurkan agar perusahaan PT Garam (Persero)



memberikan uang pesangon, uang penggantian hak dan upah selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon : $2 \times 1 \times \text{Rp}2.710.000,00 = \text{Rp}5.420.000,00$;
- Uang Penggantian Hak : $15\% \times \text{Rp}5.420.000,00 = \text{Rp} 813.000,00$;
- upah proses sejak bulan Agustus s/d Desember 2015
Sebesar $5 \times \text{Rp}2.710.000,00 = \text{Rp}13.550.000,00$;
- Jumlah = $\text{Rp}19.783.000,00$;

22. Bahwa, Anjuran Mediator Disnaker Kota Surabaya, sebagaimana *posita* gugatan Penggugat pada poin 20 telah di terima Penggugat pada tanggal 20 Januari 2016 dan atas Anjuran Mediator tersebut Penggugat telah memberi Jawaban dalam Surat Nomor 02/SHM/I/2016 tanggal 22 Januari 2016, yang menyatakan bahwa terhadap Anjuran Mediator tersebut Penggugat dapat menerima/setuju, namun dari pihak Tergugat tidak dapat menerima/menyetujui Anjuran Mediator Hubungan Industrial Disnaker Kota Surabaya tersebut, hal ini berdasarkan Surat Tergugat Nomor 18/GRM/II/2016 tanggal 1 Februari 2016 yang ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dimana Penggugat telah menerima tembusan surat Tergugat tersebut pada tanggal 2 Februari 2016;

23. Bahwa, oleh karena Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak berdasarkan hukum dan Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan/melanggar PKB selama bekerja tiga bulan, maka Penggugat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan mendapatkan hak-hak Penggugat yaitu berupa:

Uang Pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) huruf a *juncto* Pasal 164 ayat (3), uang penggantian hak sebesar 15 % (lima belas persen) dari uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) huruf b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah proses, (Mediator Disnaker Kota Surabaya), terhitung sejak bulan September 2015 s/d bulan Desember 2015 (selama empat bulan), kekurangan upah yang belum diterima Penggugat bulan terhitung mulai bulan Mei s/d bulan Agustus 2015, uang pisah sesuai dengan perjanjian kerja bersama (PKB) PT Garam (Persero) dengan kesatuan pekerja garam (Kespaga) yang masing-masing hak-hak Penggugat tersebut perhitungannya berdasarkan pada nilai upah minimum Kota Surabaya yang berlaku Tahun 2015, sebesar Rp2.710.000,00 dan upah proses sebesar nilai upah minimum yang berlaku saat itu di Kota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Surabaya sejak bulan Januari 2016 sampai dengan putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dengan perincian sebagai berikut:

1. Uang pesangon sebesar : $2 \times 1 \times \text{Rp. } 2.710.000,00 = \text{Rp}5.430.000,00$;
2. Uang penggantian hak sebesar : $15\% \times \text{Rp. } 5.420.000 = \text{Rp } 813.000,00$;
3. Upah proses sejak bulan September s/dbulan Desember 2015 sebesar : $4 \times \text{Rp}2.710.000,00 = \text{Rp}10.840.000,00$;
4. Kekurangan upah yang belum diterima oleh Pengugat dari Tergugat sebesar : $3 \times \text{Rp}542.000,00 = \text{Rp } 1.626.000,00$;
5. Uang pisah sesuai dengan PKB PT Garam (Persero) dengan Kespaga sebesar : $3 \times \text{Rp}2.710.000,00 = \text{Rp } 8.130.000,00$;
Jumlah = $\text{Rp}26.839.000,00$;
6. Bahwa, disamping hak-hak Penggugat sebagaimana dalil gugatan Penggugat dalam *posita* poin 21 (dua puluh satu) diatas, masih ada hak-hak Penggugat yang seharusnya diterima oleh Penggugat dari Tergugat yaitu berupa upah proses sebesar nilai UMK yang berlaku di Kota Surabaya, terhitung sejak mulai bulan Januari 2016 sampai dengan putusan Pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya agar memberikan putusan sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan melanggar Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap;
4. Menyatakan Surat Nomor 185/SDM & Umum/VIII/2015 tanggal 7 Agustus 2015, Perihal Pengumuman Perpanjangan Kontrak Kerja dan Surat Keterangan Pengalaman Kerja Nomor 221/SDM/VIII/2015, tanggal 10 Agustus 2015, yang isinya menyatakan tentang adanya syarat masa percobaan dalam PKWT tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum;
5. Menyatakan mensyaratkan adanya masa percobaan dalam hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) adalah batal demi hukum;
6. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak putusan perkara *a quo* dibacakan;

Halaman 8 dari 20 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pisah berdasarkan Pasal 54 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Garam (Persero) dengan kesatuan pekerja garam (Kespaga) dengan nilai upah minimum Kota (UMK) Surabaya Tahun 2015, sebesar Rp2.710.000,00xtiga bulan upah = Rp8.130.000,00 (delapan juta seratus tiga puluh ribu rupiah);
8. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa kekurangan upah yang belum dibayar oleh Tergugat, sesuai upah minimum Kota Surabaya Tahun 2015 selama tiga bulan berturut-turut sebesar Rp542.000,00 X tiga bulan upah = Rp1.626.000,00 (satu juta enam ratus dua puluh enam ribu rupiah);
9. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa:
 - Uang pesangon : 2 X 1 X Rp2.710.000,00 = Rp5.430.000,00;
 - Uang penggantian hak : 15% X Rp5.420.000,00 = Rp 813.000,00;
 - Upah proses di Disnaker Kota Surabaya sejak bulan September s/d bulan Desember 2015:
4X Rp.2.710.000,00 = Rp10.840.000,00;
Jumlah = Rp17.083.000,00;
(tujuh belas juta delapan puluh tiga ribu rupiah);
10. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses, sebesar upah minimum yang berlaku di Kota Surabaya, terhitung sejak bulan Januari 2016 sampai dengan adanya putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap;
11. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul
Atau, jika Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);
 - Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan Putusan Nomor 23/G/2016/PHI.SBY., tanggal 16 Mei 2016 yang amarnya sebagai berikut:
Dalam Pokok Perkara:
 1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
 2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 26 Agustus 2015 yaitu berakhirnya Surat Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu antara PT Garam (Persero) dengan Tenaga Kerja Berjangka Waktu Nomor 47/SP/SDM & Umum/V/2015;
 3. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah Penggugat selama tiga bulan upah, periode 27 Mei 2015 sampai dengan 26 Agustus 2015 secara tunai dan sekaligus, sebesar:

Halaman 9 dari 20 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Rp2.710.000,00 - Rp2.168.000,00) X 3 bulan = Rp1.626.000,00 (satu juta enam ratus dua puluh enam ribu rupiah);

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat pada tanggal 16 Mei 2016, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 26 Mei 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 30 Mei 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 46/Kas/2016/PHI Sby., *juncto* Nomor 23/G/2016/PHI Sby., yang dibuat oleh wakil Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 10 Juni 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 17 Juni 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 30 Juni 2016;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-keberatannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya adalah:

I. Keberatan Pertama:

Bahwa, Majelis Hakim telah lalai dalam memberikan pertimbangan hukum pada halaman 21 alinea 2.4 dan halaman 22 alinea 1 serta halaman 23 alinea 1. yang menyatakan:

(Hal. 21 alinea 2) Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 7 PUU-XII/2014. makafraza "demi hukum" dalam Pasal 59 ayat(7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dalam artian tidak secara otomatis PKWT beralih atau berubah menjadi PKWTT atau pekerja tetap, karena masih ada persyaratan yang masih harus dilalui yaitu, (1) Telah dilaksanakannya

Halaman 10 dari 20 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2016



perundingan *bipartit*, namun perundingan *bipartit* tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; (2) Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakeriaan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan adanya pengesahan Nota Pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakeriaan tersebut kepada Pengadilan Negeri setempat (atas permintaan pekerja buruh);

(Hal. 21 alinea 4) Menimbang.bahwa dalam perkara *aquo* terhadap PKWT seperti yang tercantum dalam Surat Perjanjian Kerja Nomor 47/SP/SDM & Umum/V/2015, tidak ada bukti- bukti yang diajukan oleh Penggugat ataupun dalam fakta dipersidangan tentang adanya pemeriksaan dari pegawai pengawas ketenagakerjaan yang kemudian menerbitkan nota pemeriksaan;

(Hal. 22 alinea 1) Menimbang.bahwa menurut Majelis Hakim, *petitum* angka 3 (dan) gugatan Penggugat belum memenuhi unsur-unsur yangdipersyaratkan dalam Putusan MK Nomor 7/PUU-XII/2914. khususnya tidak adanya pemeriksaan dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan,sehingga *petitum* gugatan Penggugat tersebut haruslah ditolak;

(Hal. 23 alinea 1) Menimbang bahwa *petitum* Nomor 9 (sembilan dan Nomor 10 sepuluh) dari gugatan Penggugatperihal hak-hak Penggugatdan uang proses, maka pertimbangan Majelis Hakim bahwa Surat Perjanjian Nomor 47/SP/SDM A Umum/V/2015 yaitu Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu antara PT Garam (Persero dengan Tenaga Kerja Berjangka Waktu, adalah sah adanya sesuai Pasal 56 ayat (21 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003*uncto* Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 Jis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, untuk itu permohonan Penggugatharuslah ditolak;

Bahwa, atas pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada PN. Surabaya, Pemohon Kasasi tidak sependapat dan sangat keberatan serta menolaknya dengan tegas, oleh karena, Pemohon Kasasi berpendirian bahwa Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya telah salah/keliru dan tidak berdasar hukum di dalam



menerapkan Hukum dan pertentangan dengan hukum, dengan alasan dan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa atas pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya yang menyatakan, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 7/PUU-XII/2014 frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dalam artian tidak secara otomatis PKWT beralih menjadi PKWTT atau pekerja tetap, adalah bertentangan dengan hukum oleh karena Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 7/PUU-XII/2014 tersebut tidak dapat berlaku surut. sebab Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 7/PUU-XII/2014, diputuskan pada Hari Rabu, pada tanggal 4 November 2015. sedangkan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi yang dibuat dalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 47/SP/SDM & Umum/V/2015, pada tanggal 27 Mei 2015 dan berakhir pada tanggal 26 Agustus 2015 (*vide* bukti P-1 dan bukti T-II);
2. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya, kasus tentang frasa “demi hukum” Pasal 59 ayat (7), sampai saat ini masih belum dapat dilaksanakan oleh karena Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tidak dapat memberikan nota pemeriksaan kepada pekerja buruh, karena Nota Pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah merupakan dokumen rahasia, sehingga apabila ada kasus yang terkait tentang frasa “demi hukum” Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. maka pihak pekerja/buruh tidak dapat mengajukan bukti di Pengadilan yaitu berupa telah dilakukan pemeriksaandan adanya Nota Pemeriksaan dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, hal ini berdasarkan pertimbangan-pertimbangan Pegawai Pengawas Disnaker Kota Surabaya sebagaimana dalam tanggapan/jawaban tertulis dalam Suratnya Nomor 500/4997/436.6.12/2016. tanggal 7 Juni 2016, Perihal penjelasan Nota Pemeriksaan Memori Kasasiyang ditujukan kepada Kantor Hukum M. Tambunan, S H &Rekan yang juga Sdr. M. Tambunan, S.H., tersebut salah satunya sebagai tim kuasa hukum dalam perkara *a quo*, yang isinya menyatakan, pemberian nota pemeriksaau/nota penetapan dari pegawai pengawas, sampai saat ini belum ada petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RL apabila terjadi kasus tentang frasa “demi hukum” Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13

Halaman 12 dari 20 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka para pihak dapat menempuh cara penyelesaian perselisihan sesuai mekanisme Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Bahwa berdasarkan alasan dan pertimbangan Pemohon Kasasi tersebut di atas, oleh karenanya Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 7/PUU-XII/2014 tidak berlaku atau tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat terhadap perkara *a quo* dan atau terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) Nomor 47/SP/SDM A Umum/V/2015, tanggal 27 Mei 2015. Untuk itu demi hukum haruslah dibatalkan oleh Mahkamah Agung RI;

II. Keberatan Kedua

Bahwa, Majelis Hakim telah keliru dan khilaf dalam memberikan pertimbangan hukum pada halaman 20 alinea 5, halaman 22 alinea yang menyatakan:

(Hal. 20 alinea 5) Menimbang bahwa adanya waktu yang diperjanjikan dalam hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat seperti yang ada dalam Surat Perjanjian Nomor 47/SP/SDM & Umum/V/2015, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hal tersebut telah sesuai dengan Pasal 56 ayat 2 dan Pasal 57 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013, yaitu bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu, atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, serta perjanjian tersebut dibuat secara tertulis dengan bahasa Indonesia;

(Hal. 22 alinea 2) Menimbang bahwa Surat Tergugat Nomor 185/SDM & Umum/VIII/2015 (*vide* bukti P-3 dan bukti T-4, berisikan penyampaian Tergugat kepada Penggugat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak diperpanjang lagi, sehingga berakhirnya hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah berakhirnya jangka waktu dalam perjanjian kerja tersebut;

(Hal. 22 alinea 3) Menimbang bahwa Surat Tergugat Nomor 221/SDM/VIII/2015 tertanggal 10 Agustus 2015 (*vide* bukti P-4) menyatakan bahwa Penggugat bekerja mulai tanggal 27 Mei 2015 sampai dengan 26 Agustus 2015 dan diberhentikan karena berakhirnya masa kontrak kerjanya

Bahwa, terhadap Pertimbangan Majelis Hakim PHI Pada PN Surabaya, sebagaimana tersebut pada Anrka II (dua romawi) diatas, Pemohon Kasasi

Halaman 13 dari 20 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2016



berkeberatan oleh karena, tidak benar dan tidak berdasar hukum sama sekali, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- A. Bahwa, asas kebebasan berkontrak adalah sebagai salah satu syarat subjektif dari sahnya suatu perjanjian/kontrak, yaitu:
1. Bahwa, syarat atau dasar dari Peijanjian telah diatur secara tegas didalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang kemudian diadopsi dalam *lex specialy* dengan Pasal 52 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana salah satu syarat objektif yang penting adalah adanya kesepakatan kedua belah pihak atau yang kemudian terkenal dengan asas kebebasan berkontrak, sebagaimana ditekankan secara khusus didalam Pasal 1338 KUH Perdata,
 2. Bahwa, asas kebebasan berkontrak sebagai mana yang tertuang dalam Pasal 1338 KUH Perdata, esensinya adalah dalam membuat perjanjian harus dijamin adanya kehendak yang bebas (*free will*) dan suasana yang bebas pula, yang kemudian tercermin dengan pernyataan kata sepakat, sebagai dasar dalam membuat perjanjian itu, maka sebenarnya tidak ada seorangpun terikat pada kontrak sepanjang tidak dilakukan atas kehendak/pilihan dan suasana yang bebas tersebut;
 3. Bahwa, asas kebebasan kontrak yang dimaksud diatas, sebenarnya tidaklah kebebasan yang tanpa batasan sama sekali, kebebasan berkontrak tersebut sebetulnya dalam pengertian dan konteks dimana para pihak yang posisinya tawar yang berimbang, jika posisi tawar para pihak pembuat perjanjian tidak setara atau berimbang. maka pihak yang posisinya tawarnya lebih tinggi selalu memiliki peluang untuk mendiktekan /memaksakan kemauannya kepada pihak lawannya yang lebih lemah posisinya;
 4. Bahwa, kebebasan berkontrak atau kehendak bebas dalam perjanjian yang terwujud dengan kata sepakat tadi, dapat tercederai atau bahkan hilang dengan adanya faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya cacat kehendak, sebagai mana yang diatur dalam Pasal 1321 KUH Perdata, yaitu adanya kekhilafan, adanya paksaan dan penipuan, sehingga dapat menyebabkan tidak sempurnanya kata sepakat dan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya cacat kehendak sebagai mana diatur dalam Pasal 1321 KUH Perdata tersebut, dinamakan sebagai faktor cacat kehendak yang klasik;
 5. Bahwa. seiring dengan perkembangan dan perkembangan hukum perdata, secara sederhana dapatPemohon Kasasi samptikao, bahwa



dalam praktek peadiian yang kemudian telah tercermin didalam yurisprudensi, dikenal pula jenis factor penyebab cacat kehendak yaitu yang disebut dengan istilah penyalahgunaan keadaan (misbruik van omstandingheden)atau dikenal pula dengan istilah *undue influence*, penyalahgunaan yang rentan terjadi pada perjanjian dengan kedudukan ekonomi dan kejiwaan dari pihak setara atau tidak seimbang. Doktrin penyalahgunaan keadaan dikembangkan guna memastikan bahwa berbagai keunggulan dari satu pihak baik secara ekonomi maupun psikologis tersebut, terhadap pihak lainnya tidak salah gunakan atau digunakan digunakan secara sewenang-wenang;

6. Bahwa, oleh karena penyalahgunaan keadaan merupakan faktor tambahan dalam faktor faktor penyebab teijadinya cacat kehendak, maka penyalahgunaan keadaan akhirnya juga menjadi faktor yang menyebabkan tercederainya atas kebebasan berkontrak, yang tercermin dari kata sepakat tersebut. Hal inidapatmenyebabkan perjanjian tidak mempunyai kekuatan hukum dan dapat dibatalkan,karena perjanjian dibuat bertentangan dengan nilai-nilai moralitas yang baik, yaitu karena penyalahgunaan keadaan dapat mengakibatkan pihak lawan tidak dapat mengambii keputusan dengan bebas atau merdeka;
7. Bahwa, atas dasar hal tersebut diatas, maka jika didalam persidangan dapat disimpulkan bahwa dalam suatu perjanjian terjadi faktor yang dapat menyebabkan cacat kehendak yaitu berupa penyalahgunaan keadaan, maka Hakim dapat membatalkan perjanjian tersebut, guna melindungi pihak yang lemah, agar tidak menangaung kerugian yang lebih besar lagi dan justru demi tegaknya asas kebebasan berkontrak tersebut,. sebagaimana tertuang dalam salah satuyurisprudensi yaitu yang terdapat dalam PutusanMahkamah Agung RINomor 3431 K/Pdt/1985 tanggal 4 Maret 1987;

- B. Bahwa, asas kuasa adalah ketentuan normatif yang mengatur tentang isi/materi dan perjanjian/kontrak, bahwa terkait dengan asas kuasa tersebut yaitu salah satu asas objektif dan suatu perjanjian/kontrak, yang pada intinya mengatur bahwa isi/materi dari perjanjian/kontrak tidaklak bolehbertentangan, khususnya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Bahwa, berdasarkan alasan-alasan, sebagaimana pada huruf A (poin 1 s/d 7) dan hnnaf B tersebut diatas, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya telah salah/keliru dalam menerapkan hukum.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Oleh karenanya demi untuk kepastian hukum maka putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada PN Surabaya Nomor 23/G/2016/PHI.Sby., haruslah dibatalkan;

Dan selanjutnya mohon dengan hormat Bpk Ketua Mahkamah Agung RI *cg* Majelis Hakim Agung dan Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung RI yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, berkenan kiranya mempertimbangkan dalil-dalil yang terurai dalam memori kasasi Pemohon Kasasi mengabulkan permohonan kasasi yang dimohonkan oleh Pemohon Kasasi dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Bahwa, asas-asas dalam suatu perjanjian termasuk asas kebebasan berkontrak, dalam pelaksanaannya tidaklah bebas tanpa batasan-batasan, namun yang dimaksud adalah kebebasan yang bertanggung jawab, ada peran Negara dalam rangka melaksanakan fungsinya, yaitu sebagai pembuat *public policy*, yang mana didalamnya termasuk membatasi asas kebebasan berkontrak tersebut dengan ketentuan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan;
2. Bahwa, kemudian Khusus berkaitan dengan isi dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang berkenaan dengan jenis dan sifat dari pekerjaannya, telah diatur secara jelas dan rinci didalam Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Kepmenaker RI Nomor KEP 100/MEN/W2004, tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, khususnya Pasal 3 ayat (1), Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 8 ayat (1), maka berdasarkan (*vide* bukti P-1 dan bukti T-I) dapatdiketahui bahwa Pekerjaan Pemohon Kasasi adalah sebagai staf pengadaan pada bagian pengadaan dimana menurut ketentuan tersebut diatas. Jenis dan sifat pekerjaan dari Pemohos Kasasi tersebut tidaklak termasuk Jenis Pekerjaan yang dapat dimasukkan dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), karena pekerjaan dari Pemohon Kasasi intinya bukanlah merupakan pekerjaan yang bersifat sementara atau pekerjaan yangsekali selesaibukan pekerjaan yang tergantung pada musim tertentu atau cuaca tertentu dan bukan pekerjaan pembuat produk baru yang masih dalam masapercobaan ataupun masih dalam penjajakan;
3. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, telah tegas menyebutkan PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau pekerja tetap;

Halaman 16 dari 20 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2016



4. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan di dalam ayat (2). bahwa Perjanjian yang bertentangan dengan dasar kesepakatan dan kecakapan, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Sedangkan dalam ayat (3) menyatakan, bahwa perjanjian kerja yang bertentangan dengan adanya Pekerjaan yang diperijaniikan dan pekerjaan tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum:
5. Bahwa, PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah terjadi indikasi penyalahgunaan keadaan, dengan dibuktikan dengan keberadaan gugatan dari Pemohon Kasasi atas PKWT tersebut, sebagaimana yang telah dipertimbangkan Majelis Hakim sebelumnya, dan disisi lain dalam PKWT tersebut juga bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku yaitu bertentangan dengan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Kepmenaker RI Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, khususnya dalam Pasal 3 ayat (1), Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 8 ayat (1). Oleh karenanya PKWT Nomor 47/SP/SDM & Umum/V/2015 tanggal 27 Mei 2015 antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi haruslah dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;
6. Bahwa, oleh karena PKWT Nomor 47/SP/SDM & Umum/V/2015 tertanggal 27 Mei 2015 antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, maka secara hukum hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi otomatis berubah menjadi hubungan kerja dalam status/bentuk PKWTT atau menjadi Pekerja Tetap dari Termohon Kasasi sejak terjadinya hubungan kerja tersebut (tanggal 27 Mei 2015);
7. Bahwa, oleh karena Pemohon Kasasi demi hukum telah menjadi pekerja dengan status PKWTT atau pekerja tetap dan dalam pemutusan hubungan kerja ini tidak ada bukti yang menunjukkan Pemohon Kasasi telah melakukan pelanggaran ketentuan dalam hubungan kerja, maka atas pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi dengan alasan dikualifikasikan sebagai pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi yaitu dalam bentuk pengurangan tenaga kerja di Perusahaan Termohon Kasasi. Oleh karenanya atas pemutusan hubungan kerja tersebut Pemohon Kasasi berhak atas uang pesangon sebesar 2 x (dua kali ketentuan Pasal 156 ayat



(2) sebesar 2 x 1 x Rp2.710.000,00 = Rp5.420.909,00 (lima juta empat ratus dua puluh ribu rupiah) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) sebesar 15% x Rp5.420.000,00 = Rp813.000,00 (delapan ratus tiga belas ribu rupiah);

8. Bahwa, waktu yang tepat menurut hukum, dapat dinyatakan putus hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, berdasarkan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah sejak tanggal 17 Mei 2016. atau sejak tanggal 17 Mei 2016, atau sejak diucapkan atau dibacakan diucapkan putusan perkara *a quo*;

9. Bahwa, Pemohon Kasasi melihat bahwa antara dalil-dalil di dalam jawaban dari Termohon Kasasi sendiri telah terjadi kontradiksi atau salina bertentanan. misalnya; pada dalil Jawaban Termohon Kasasi pada Nomor 6, 11 dan 16 yang pada intinya menerangkan, bahwa Pemohon Kasasi diputus hubungan kerjanya karena masa kontraknya telah selesai, sebagaimana masa kontrak yang tertuang dalam bBukti T-I, akan tetapi disisi lain didalam dalil jawaban Termohon Kasasi pada poin 18. huruf a dan b. Termohon Kasasi justru menyatakan bahwa atas PemutusanHubunean Kerja tersebut Pemohon Kasasi berhak alas. Uang pesangon Pasal 156 ayat 2 Huruf a Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebesar 1 bln x Rp2.710.000,00 = Rp2.710.000,00 dan Kekurangan Upah yang behtm diterima oleh Penggugat sebesar 3 bln x Rp1.210.000,00, =Rp3.630.000,00 yang mana hal tersebut merupakan hak-hak dari pekerja tetap atau pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dalam hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya keyakinan yang kuat dari Termohon Kasasi terkait dengan status dari Pemohon Kasasi;

Bahwa, atas dasar semua hal-hal tersebut diatas, bahwa gugatan dari Pemohon Kasasi telah disertai lengan bukti-bukti yang cukup, dan juga telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, oleh karenanya sudah semestinyalah tuntutan Pemohon Kasasi sebagaimana yang terurai didalam dalil gugatan Pemohon Kasasi untuk dikabulkan yaitu tuntutan dalam poin 2. poin 3. poin 6. poin t poin 9 dan 10;

III. Bahwa, Pemohon Kasasi Tidak Keberatan Atau Sependapat Dengan Pertimbangan Dan Putusan Majelis Hakim

Bahwa, Majelis Hakim telah tepat dan benar dalam memberikan pertimbangan hukum pada halaman 22 alinea 6, dan Putusan pada halaman 24 poin 3 menyatakan:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Hal. 22 alinea 6) Menimbang bahwa *petitum* Nomor 8 dan gugatan Penggugat Perihal Kekurangan upah selama tiga bulan, maka sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2014 bahwa upah minimum Kota Surabaya sebesar Rp2.710.000,00 (dua juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah), sedangkan Penggugat hanya dibayar Rp2.168.000,00 (dua juta seratus enam puluh delapan ribu rupiah) saja, dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan untuk dikabulkan;

(Hal 24 Point 3) Menghukum, Tergugat untuk membayar kekurangan upah Penggugat selama tiga bulan upah, periode 27 Mei 2015 sampai dengan 26 Agustus 2015 secara tunai dan sekaligus, sebesar (Rp2.710.000,00 - Rp. 2.168.000,00 = Rp542.000x 3 = Rp1.626.000,00 (satu juta enam ratus dua puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 10 Juni 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 30 Juni 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat tidak dapat membuktikan adanya pelanggaran ketentuan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, lagi tidak ada bukti adanya Nota Pemeriksaan Pegawai Pengawas yang membuktikan adanya pelanggaran PKWT;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: FARRAH SAFITRI OCTAVIA tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

Halaman 19 dari 20 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **FARRAH SAFITRI OCTAVIA** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 29 November 2016 oleh Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan oleh Ninil Eva Yustina, S.H., M.Hum. Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

ttd

H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.

ttd

Dr. Fauzan, S.H., M.H.

Ketua Majelis,

ttd

Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N.

Panitera Pengganti,

ttd

Ninil Eva Yustina, S.H., M.Hum.,

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. PANITERA
PANITERA MUDA PERDATA KHUSUS

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.
NIP. 19591207 1985 12 2002

Halaman 20 dari 20 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)